

Qué hacer cuando alguien lo socava en el trabajo

Chuck Wisner

Con licencia de
 **Harvard
Business
Review**

Tiempo de lectura:
2.5 minutos

LIDERAZGO
Y GERENCIA

Las jerarquías organizacionales a menudo están plagadas de luchas de poder, competitividad y políticas de oficina. Las formas en que navegamos por esas jerarquías tienen el potencial de hacer o deshacer nuestras relaciones, o incluso nuestras carreras.

He aquí cuatro habilidades de liderazgo conversacional que pueden ayudarlo a comprender y manejar mejor sus reacciones y responder de manera productiva.

1. Comprenda sus factores desencadenantes.

Sus reacciones específicas de piloto automático son únicas.

Durante las interacciones desencadenantes, sus inseguridades salen a la superficie y provocan su respuesta de luchar, huir o congelarse. Para obtener la claridad necesaria para responder cuidadosamente, debe aprender a hacer una pausa en estos momentos. Identificar sus factores desencadenantes lo ayudará a hacerlo.

La próxima vez que escuche un comentario difícil o degradante, no responda de inmediato. Deténgase y observe la situación, la persona o la conversación que lo hizo dar vueltas. ¿Cuáles son los pensamientos privados que se arremolinan en su mente? ¿Qué señales le está dando su cuerpo?

Consejo profesional: Haga este trabajo de reflexión regularmente y con frecuencia. Cuanto mejor se conozca a usted mismo y a sus factores desencadenantes, más preparado estará para responder productivamente cuando la confrontación surja en forma inesperada.

2. Reconozca las dinámicas de poder.

En cada interacción, inconscientemente decidimos cuánto poder conceder a los demás. En la mayoría de las organizaciones, la persona que está en la cima tiene la última palabra. Las jerarquías crean niveles de responsabilidad, pero los juegos de poder malsanos son perjudiciales para el desempeño de todos.

En su organización, ¿cuáles son las dinámicas? ¿Qué tipo de líder es usted y con quién trata regularmente?

Este artículo es útil para:

- *Identificar sus factores desencadenantes.*
- *Reconocer las dinámicas de poder.*
- *Tener conversaciones más colaborativas.*

Las respuestas son una parte fundamental de las conversaciones, pero no debemos olvidar que rara vez son tan poderosas como las preguntas inteligentes y abiertas.

Consejo profesional: Recuerde que los líderes a menudo administran su autoridad a lo largo de un amplio espectro. En un extremo están los líderes (y gerentes) con egos desmesurados, quienes deben tener la respuesta y la última palabra. En el otro extremo suelen estar los líderes reflexivos y más conscientes, que saben que es posible que no tengan todas las respuestas, agradecen las diferentes opiniones y alientan a otros a hablar, lo que aumenta el involucramiento y la satisfacción.

3. Considere la perspectiva de la otra persona.

Cuando nos molestamos, a menudo dejamos que las opiniones de otras personas se apoderen de nuestros pensamientos. Es un patrón humano común olvidar que esas palabras son suyas, nacidas desde su perspectiva, no de la nuestra. A veces es útil mirar el panorama general.

Consejo profesional: Inicialmente, hacer una pausa puede ser difícil en el calor de un momento tenso. En ese caso, puede decir algo como "Gracias por los comentarios. Programemos un tiempo para hablar fuera de línea y discutir nuestras preocupaciones sobre el proyecto". Con el tiempo y la práctica, podrá pensar más rápido sobre la marcha.

4. Reconozca el poder de una gran pregunta.

Dondequiera que miremos, somos recompensados por tener respuestas. Las respuestas son una parte fundamental de las conversaciones, pero no debemos olvidar que rara vez son tan poderosas como las preguntas inteligentes y abiertas. Escuchar y aprender unos de otros es el corazón de una colaboración productiva.

Consejo profesional: Solo se necesita una persona para cambiar el tono y el estado de ánimo de una conversación desafiante.

Administrar personas dentro de jerarquías complejas puede ser desafiante, pero aumentar la conciencia de estas cuatro habilidades conversacionales puede guiar a las personas y sus equipos hacia conversaciones más colaborativas.

Solo se necesita una persona para cambiar el tono y el estado de ánimo de una conversación desafiante.

Sobre el autor:

Chuck Wisner es entrenador de liderazgo y autor de "The Art of Conscious Conversations: Transforming How We Talk, Listen and Interact".



El servicio para desarrollar habilidades directivas con contenidos de Harvard Business Review en español.

...Porque hoy depende de usted.

www.dirigehoy.com
contacto@dirigehoy.com